

董事會成員及重要管理階層接班計畫

一、董事會成員之接班規劃：

本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事人數共 11 人，其中 3 人為獨立董事，具有法律、金融、財會、產業知識等專長，且長期以來不同性別董事至少一人。

本公司同時訂定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現。另安排潛力接班人進入公司及轉投資事業任職，並透過工作輪調，使其了解各單位業務，深化其產業經驗與經營管理能力。

二、重要管理階層接班計畫

公司定期檢討各階層之主管職位缺口，建立人才庫，並進行人才培訓計畫，人才養成計畫內包括專業能力、管理能力、個人發展計畫及工作輪調等模式：

1. 透過專案任務執行、職務代理、工作輪調等，培養多元之工作能力。
2. 經由實務工作歷練及與目標管理等機制，由主管透過定期績效管理，在過程中協助個人發展。
3. 參加企業內外部相關訓練，每年依個人發展計畫，培養其相關職能。
4. 建立完整培訓紀錄並定期檢討人才發展計畫，以因應組織營運的需求。

本公司課級及以上主管均已完成「中階主管管理才能訓練」(MTP)，內容包括問題處理、管理流程、培育部屬等課程，透過個案研討、角色扮演等學習方法，提升主管之管理能力及領導技巧。

2024 年春源鋼鐵整體員工平均每人教育訓練時數為 24 小時。非主管級以共通性課程及專業職能為主，課組級主管以「管理職能培訓課程」為主，2024 年度課組級平均每人受訓時數 41 小時、理級平均每人受訓時數 37 小時。